



6. Hautaketa-prozesuen eredu berria



6. Hautaketa-prozesuen eredu berria

6.1. DEFINITZEN DUTEN NEURRIAK

37 neurrik osatzen dute Osakidetzako Hautaketa Prozesuen Eredu Berria, eta neurri horiek 5 eremutan biltzen dira:



Hauxe da 37 neurrien eskema, 5 esparruetan taldekatuta:

| ZK. | NEURRIA | ESPARRUA |
|-----|--|--------------------|
| 1 | Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Zuzenbide Pribatuko Entitate Publikoaren lanpostu funtzionalak arautzen dituen uztailaren 19ko 186/2005 Dekretua eguneratzea. | ARAU-EREMUA |
| 2 | EASLren aurreikuspenak Estatuko oinarrizko araudian eta legeria autonomikoan gerora ezarri den hautaketa-prozesuei buruzko erregulaziora egokitzea. | ARAU-EREMUA |
| 3 | Lege-aurreikuspenen erregelamenduaren garapena, hautaketa- eta hornidura-prozesuen arloan. | ARAU-EREMUA |
| 4 | Osakidetzako giza baliabideen, osasun-sistemaren eta inguruneko beharrianen egoeraren ebaluazioa egitea 2020 - 2030 aldirako. | PLANGINTZA |
| 5 | Giza baliabideen plangintza estrategikoa egitea (2020 - 2030). | PLANGINTZA |
| 6 | Hautaketa-prozesuak planifikatzea, sistema egonkortzeko, berritzeko eta birdefinitzeko premiei erantzun mailakatua emateko moduan. | PLANGINTZA |
| 7 | Osakidetzako giza baliabideen egitura indartzea, plangintza-, kontratazio- eta hautaketa-zerbitzu jakin batzuekin, Erakunde Publikoaren hautaketa-prozesuak etengabe kudeatu ahal izateko. | PLANGINTZA |
| 8 | Lehiaketa - oposizioa ezartzea Osakidetzako langile finko bihurtzeko sistema orokor gisa. | OROKORRA |

| ZK. | NEURRIA | ESPARRUA |
|-----|---|------------|
| 9 | Lehiaketa-sistema aurreikustea, salbuespen gisa eta 55/2003 Legearen 31. artikuluan zehaztutako kasuetarako. | OROKORRA |
| 10 | Lanpostuen barne-hornidurako sistemak egituratzea, profil espezifikoak behar dituzten espezializazio handiko plazak betetzeko ohiko sistema gisa. | OROKORRA |
| 11 | Aztertzea ea komeni den EPE batean sartutako lanpostu guztiei aplikatu beharreko oinarri orokor bakarrak ezaugarri komunak dituzten lanpostu-taldeei dagozkien oinarri orokorrekin ordeztzea. | OROKORRA |
| 12 | Sarbide-proba berritzaileak prestatzea, espezializazio-esparru jakin batzuetan esperientzia pilotuak eginez. | OROKORRA |
| 13 | Merezimenduen baremorako sistema egonkor bat zehaztea. | OROKORRA |
| 14 | Desgaitasun intelektuala duten pertsonentzat gordetako % 2rako proposamen espezifikoak. | OROKORRA |
| 15 | Hautaketa-epaimahaietako kideen kopurua berriro ezartzea. | EPAIMAHAIK |
| 16 | Epaimahaikideak zozketa bidez hautatuko dira, hautagaiak irizpide objektiboen bidez zehaztu ondoren. | EPAIMAHAIK |
| 17 | Espezialitatearen printzipioa betetzeak zozketa ausazkoa izatea galarazten badu, profesionalen oinarria espezialitateekin handituko da, eta, beharrezkoa izanez gero, estatuko osasun-sistemaren arlo espezifikoko profesionalekin. | EPAIMAHAIK |

| ZK. | NEURRIA | ESPARRUA |
|-----------|--|-------------------|
| 18 | Jokabide-kode bat onartuko da, eta bertan jasoko dira betebeharetikoak, hautaketa-prozesueidagozkien balioak, epaimahaikideen eskubideak eta betebeharrak, bai eta nahitaez bete beharreko arauak ere. Epaimahaikideek, halaber, konpromiso etiko bat sinatuko dute. | EPAIMAHAIK |
| 19 | Deialdian berariaz jasoko da nahitaez onartu behar dela epaimahaikide izaera, behar bezala egiaztatutako abstentzio- edo errekusazio-kausak daudenean izan ezik. | EPAIMAHAIK |
| 20 | Epaimahaikideen profesionalizazioa eta espezializazioa. | EPAIMAHAIK |
| 21 | Epaimahaikideek prestakuntza-programa bat egingo dute epaimahaikide diren aldetik bete behar dituzten berezko zereginei, jokabide-arauei eta betebeharrak etikoei buruz. | EPAIMAHAIK |
| 22 | Epaimahaiek proba jakin batzuk egitean bete behar dituzten jarduera-protokolo zehatzak eta objektiboak ezartzea. | EPAIMAHAIK |
| 23 | Emaitzen banaketaren azterketa estatistikoak egiteko aukera sartzeko ebazpen-prozesuaren fasean, pilotaje gisa. | EPAIMAHAIK |
| 24 | Probak egiteko eta zuzentzeko eskuzko esparru metodologiko operatibo espezifikoa izatea. | AZTERKETAK |
| 25 | Proba praktikoak prestatzeko enkargua ez ematea pertsona bakar bati. | AZTERKETAK |
| 26 | Proba teorikoak test formatuan prestatzeko enkargua IVAPi ematea, prozesuaren berezko ezaugarriek hala gomendatzen dutenean. | AZTERKETAK |

| ZK. | NEURRIA | ESPARRUA |
|-----------|--|-------------------|
| 27 | Proba praktikoak prestatzea epaimahaien esku geratzea. | AZTERKETAK |
| 28 | Proba praktikoak egiteko ardura horrelako probak prestatzen adituak direnei eman ahal izatea. | AZTERKETAK |
| 29 | Ausazko elementu bat sartzea proba praktikoen azken zehaztapenean. | AZTERKETAK |
| 30 | Proben zuzenketa gutxienez epaimahaiko 3 kideri agintzea, salbu eta oposiziogileen kopuruak aukera ematen duenean zuzenketa kide guztiek egin dezaten. | AZTERKETAK |
| 31 | Epaimahaiak ebaluatzaileen batzorde baten laguntza izatea, aurkeztutako izangaien kopuruak bere gaitasun operatiboa gainditzen duenean. | AZTERKETAK |
| 32 | Proba teorikoei pisu gutxiago ematea egoitza-sistemaren bidez prestatutako espezialisten plazak betetzeko hautaketa-prozesuetan. | AZTERKETAK |
| 33 | Ezagutza teorikoei buruzko probez gain, beste proba osagarri batzuk sartzen joatea apurka-apurka. | AZTERKETAK |
| 34 | Test motako probak sartzea, zereginak betetzeko gaitasunak ebaluatu ahal izateko. | AZTERKETAK |
| 35 | Kategoria eta hornidura-prozesu jakin batzuetarako egituratutako elkarrizketa konduktualak sartzea. | AZTERKETAK |
| 36 | Apurka-apurka eta pilotu gisa, ezagutzak egiaztatzeko beste proba batzuk sartzea. | AZTERKETAK |
| 37 | Proba teorikoen edukietan genero-berdintasuna kontuan hartzea. | AZTERKETAK |

6.2. NEURRI BAKOITZARI BURUZKO XEHETASUNAK

37 neurriak fitxa komun batean zehazten dira, eta, horren inguruko definizioa egin ondoren, honako hauek zehazten dira: zein esparrutan txertatuko den, zein helburu lortu nahi den, nolako xehetasunez gauzatuko den, eta nola aplikatuko den.

6.2.1. ARAU-EREMUA

| ZK. | NEURRIA | ESPARRUA |
|--|--|--------------------|
| 1 | 186/2005 DEKRETUA, uztailaren 19koa, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Zuzenbide Pribatuko Entitate Publikoaren lanpostu funtzionalak arautzen dituena. | ARAU-EREMUA |
| HELBURUA | | |
| Erakundeko lanpostu funtzionalen zerrendaren (kontratuaren eranskinean jasotakoa) eguneraketa bizkortzea, gaur egungo beharrianetara eta etorkizunean osasun-sistemak izan ditzakeenetara egokitzeko. | | |
| XEHETASUNA | | |
| 186/2005 Dekretua aldatzea beharrezkoa da Osakidetzako lanpostu funtzionalen zerrenda ezartzen duen I. eranskina eguneratu ahal izateko. Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko Administrazio Kontseiluak dekretua aldatzeko erabakia hartu du 2019ko uztailaren 23an, eta honako ahalmen hauek esleitu dizkio Kontseiluari: <i>“(…) langileen sailkapena egokitzea, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategineko titulazio-taldean eta lanbide-taldean arabera (aipatutako testu bategina urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen), bai eta I. eranskineko lanpostu funtzional bakoitza betetzeko modua, titulazioa, esperientzia edo hizkuntza-eskakizuna aldatzeko, eta eranskin horretako lanpostu funtzionalak sortzeko, aldatzeko edo kentzeko ere, baldin eta ez bada beharrezkoa talde eta kategoria horiek sortzea, aldatzea edo kentzea, eta Euskadiko Antolamendu Sanitarioari buruzko ekainaren 26ko 8/1997 Legean ezarritakora egokitzen bada, eta, betiere, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuan Euskararen Erabilera Normalizatzekeo martxoaren 18ko 67/2003 Dekretuan ezarritako hizkuntza-eskakizunak errespetatuz.”</i> | | |
| Osakidetzan lanpostu funtzionalei buruzko araua eguneratuta eta zehaztuta, errazagoa izango da pertsonak lanpostuen ezaugarrien arabera hautatzea. Ondo hautatu ahal izateko, beharrezkoa da lanpostua zehaztea (edukia, profila, profesioagrama, funtzioak, zereginak eta gaitasunak). Proposamen hori egin ondoren, dekretua aldatzeko espedientea izapidetu behar da, gero Gobernu Kontseiluak onar dezan, hala badagokio. | | |
| APLIKAZIOA | | |
| Izapidetzen. Eguneraketa 2020an onartu beharko litzateke. | | |

ZK.**NEURRIA****ESPARRUA****2****EASLren aurreikuspenak Estatuko oinarrizko araudian eta legeria autonomikoan gerora ezarri den hautaketa-prozesuei buruzko erregulaziora egokitzea.****ARAU-EREMUA****HELBURUA**

Araudia eguneratzea eta argitasunik handiena ematea Osakidetzako hautaketa-prozesuen deialdiek bete behar duten arau-esparruari.

XEHETASUNA

EASL 1997an jarri zen indarrean. Geroztik, bai Estatuko oinarrizko arau gisa, bai autonomia-erkidegoko legeria gisa, aldaketak egin dira Osakidetzak garatu beharreko hautaketa-prozesuei eragiten dien araudian.

Elkarri eragiten dioten araudiak egoteak eta beraien artean lehentasun argirik ez izateak segurtasun juridikoaren falta dakar, eta hori gainditu egingo litzateke EASLren idazketa erregulazio berrira egokituz gero.

Era berean, EASLren aurreikuspenak modernizatzeko aukera emango luke; izan ere, berariaz txertatuko lirateke arau berriek erregulazioari egindako hobekuntzak.

Hau da Jiménez Asensio irakasleak bere txostenean proposatutako neurrietako bat (3.a).

APLIKAZIOA

EASL erreformatu behar da, eta hori datorren legegintzaldian egin beharko litzateke.

ZK.**NEURRIA****ESPARRUA****3****Lege-aurreikuspenen erregelamenduaren garapena, hautaketa- eta hornidura-prozesuen arloan.****ARAU-EREMUA****HELBURUA**

Hautaketa-prozesuei arau-esparru egonkor eta zehaztua ematea, aurreikuspenen izaera orokorra indartzeko eta ziurtasuna emateko.

XEHETASUNA

Legeek arlo horretan ezartzen duten arau-esparrua indartu egin daiteke hautaketa-sistemak arautzen dituen dekretu baten bidez, prozesu horien deialdietarako oinarri orokor batzuk modu orokorrean onartuta eta, baita ere, jarraibide eta protokoloen bidez edo deitzen diren lan-eskaintza publikoei modu orokorrean aplikatuko zaien gidaliburu operatibo baten bidez.

Erregelamendu bidezko arauketa horri esker, segurtasun juridiko handiagoa eman ahal izango zaie egungo araudiak aurreikusten ez dituen hautaketa-prozesuei, eta jarduera jakin batzuk arautu ahal izango dira, hala nola epaimahaiak zozketa bidez hautatzea edo epaimahaiak berritzea beren jardunean objektibotasun-falta sumatzen denean, Osakidetzan hautaketa-bulego bat sortzea (autonomia eta langile adituak izango dituen), etab.

Hau da Jiménez Asensio irakasleak bere txostenean proposatutako neurrietako bat (4.a).

APLIKAZIOA

Erregelamendu bidezko garapena behar du, eta hori Osasun Sailaren 2020ko Urteko Araugintza Planean sartu beharko litzateke.

6.2.2. PLANGINTZA-EREMUA

| ZK. | NEURRIA | ESPARRUA |
|---|---|-------------------|
| 4 | Osakidetzaren giza baliabideen arloko abiapuntuko egoera eta 2020-2030 aldirako aurreikusitako bilakaera ebaluatzea. | PLANGINTZA |
| HELBURUA <p>Osakidetzaren giza baliabideen arloko abiapuntuko egoeraren eta 2020-2030 aldirako aurreikusitako bilakaeraren azterketa sakona egitea, langileak hautatzeko, hornitzeko eta prestatzeko prozesuen plangintza egin ahal izateko, eta, horrela, euskal biztanleen egungo eta etorkizuneko osasun-beharrizanei erantzuteko.</p> | | |
| XEHETASUNA <p>OMEk garrantzi berezia ematen dio denbora-tarte luzea (hamar urte) hartzen duen plangintzari, eta aitortzen du herrialde edo lurralde bakoitzaren gorabeherak eta ezaugarriek zehazten dutela zeintzuk diren premiak.</p> <p>Plangintza zuzena egiteko behar den analisisian zehaztu beharreko faktoreen artean honako hauek daude: sistemako lanbide-kategoriaren araberako erretiroen erritmoa, lanbide-kategoriaren araberako adin-kurba, sistemaren prestakuntza-gaitasuna, zahartzea eta gaixotasun kronikoen prebalentzia, biztanleriaren premia berriak, digitalizazioa, aurrerapen teknologikoak, morbiditate-aldaketak, asistentzia-mailen integrazioa, egresatuen eta espezialitate-plazen aurreikuspena, etab.</p> <p>Analisi zehatz honek hautaketa-prozesuak hobeto planifikatzen lagundu beharko du, profesionalen defizit-garaien ondoren ez dadin superabit-garairik etorri, eta, ondorioz, profesionalen belaunaldi batzuei eta besteei eskaintzen zaizkien aukeren artean ez dadin ekitate faltarik egon.</p> <p>Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatutakoetako bat da (14, 31).</p> | | |
| APLIKAZIOA <p>Neurri hori 2020an gauzatu beharko litzateke.</p> | | |

5

Giza baliabideen plangintza estrategikoa egitea (2020 - 2030).**PLANGINTZA****HELBURUA**

Aurreko neurrian aurreikusitako analisiaren emaitzaren arabera, giza baliabideen beharrianak asetzeko plangintza estrategikoa egitea 2020-2030 aldirako. Modu horretan, koherentzia eman ahal izango zaie aldi horretan deitutako hautaketa-prozesuei, euskal biztanleen etorkizuneko osasun-premiei dagokienez.

XEHETASUNA

Aurreko neurrian aipatutako azterketaren ondorioa da, eta baliabideen plangintza batean zehazten da, 2020-2030 aldirako detektatutako profesional-beharrizanei erantzun ahal izateko.

Plangintza horretan, aipatutako denbora-tarteko EPEetako deialdietan jasoko diren lanpostuak zehaztuko dira, bai eta giza baliabideen politikarekin lotutako beste alderdi batzuk ere, hala nola profesionalen prestakuntza eta gaikuntza.

Bertan zehaztuko da etorkizunean zein lanpostu beharko diren eta aldi osorako eskatuko diren profil profesional berriak, eta arreta bereziz aztertuko du nola helaraz dakiekeen erretiroa hartuko duten belaunaldien ezagutza sisteman dauden eta bertara sartzan ari diren belaunaldi berriei. Era berean, zentro batzuek (duten kokapen geografikoagatik edo beste arrazoi batzuegatik) zailtasun handiagoa izaten dute profesionalak erakartzeko eta atxikitzeko, eta lanpostu horiek betetzeak tentsioa eragiten du. Bada, tentsio horri ere erantzunen bat eman beharko dio.

Plangintza estrategikoa lau urteko aldietan zehaztuko da, Giza Baliabideak Antolatzeko Planen bidez (onartutako azken aldia 2014-2016 da). Lehenengo Planak 2020-2024 aldia beteko luke.

Era berean, plangintzak berekin ekarriko du lanpostu funtzionalei buruzko dekretua aldatzea, haren eranskina aldizka eguneratzeko, plangintzarekin bat etorriz.

Halaber, arlo horretako eskumenen banaketa dela-eta, plangintza hori Osasun Sistema Nazionalarekin eta unibertsitateekin koordinatuta egin beharko litzateke.

Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatutakoetako bat da (13, 16, 32).

APLIKAZIOA

Neurri hori 2020an gauzatu beharko litzateke.

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

6

Hautaketa-prozesuak planifikatzea, sistema egonkortzeko, berritzeko eta birdefinitzeko premiei erantzun mailakatua emateko moduan.

PLANGINTZA

HELBURUA

Osakidetzan denbora luzez EPERik egin gabe egon ondoren, 2016-2017 eta 2018-2019ko EPEei dagozkien deialdien helburua da "talka-une" bati aurre egitea. Une horretan, lehenasuna eman behar zaio enplegua egonkortzeari; batez ere, urte hauetan hautaketa-prozesuetan parte hartzeko aukerarik izan ez duen bitarteko enpleguari dagokionez.

2020tik aurrera, proba biziagoak eta azkarragoak diseinatuko dira, euskal osasun-sistemaren premia berrietara hobeto egokitutakoak.

XEHETASUNA

Helburua da EPE masiboak, prestaketa luzea eskatzen dutenak eta exekuzio-prozesu luzeak saihestea; izan ere, baliabide-kopuru handia mobilizatzen dute, estres-maila oso altuak eragiten ditu, dei-efektu neurrigabea dute hautagaien artean, eta gehiegizko itxaropena sortzen dute herritarren artean.

Beraz, helburua da EPE eredu berri bati bide ematea, lanpostu-kopuru txikiagoko deialdiak izango dituen eta deialdien maiztasun handiagoarekin, baita modu iraunkorrean ere. Horrela, osasun-sistema publikoan sartzeko aukerak etengabe sortu ahal izango dira, kategoria eta espezialitate desberdinetako tituludun berrientzat.

Deialdi horiek aurreko ataletan aipatutako plangintza estrategikoan eta giza baliabideak antolatzeko planetan hautemandako premiei erantzun behar diete.

Era horretako deialdiei esker, gainera, eguneratuta eduki ahal izango dira bitarteko langileen zerrendak, eta aldian-aldian berrituko dira, deitutako EPEen emaitzen arabera. Modu horretan, hobeto betetzen dira berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak, euskal osasun-sisteman bitarteko langilea izateko orduan.

Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatutakoetako bat da (18 eta 19).

APLIKAZIOA

Neurri hori 2020ko EPEaren hautaketa-prozesuetatik aurrera aplikatu ahal izango litzateke, nahiz eta, salbuespen gisa eta premia handiz bete beharreko kategoriei dagokienez (pediatrik, familia-medikuak), 2018-2019ko EPEaren hautaketa-prozesuetan ere sar daitekeen.

7

Osakidetzako giza baliabideen egitura indartzea, Erakunde Publikoaren hautaketa-prozesuen etengabeko kudeaketa ahalbidetuko duten plangintza-, kontratazio- eta hautaketa-zerbitzuekin.

PLANGINTZA

HELBURUA

Hautaketa-prozesu biziagoak, azkarragoak eta maiztasun handiagokoak –baita denboran irauteko prozesuak ere– egiteko, hautaketa-tekniketan espezializatutako laguntza-egitura bat behar da, eskakizun horiei erantzun egokia emateko aukera eskainiko duten bitartekoz hornitua.

XEHETASUNA

Elkarren artean hertsiki lotutako hiru arlo dira (plangintza, hautaketa eta hornidura eta kontratazioa), eta gero eta gehiago behar dituzte langile espezializatuak, prozesu horien tramitazio arina ahalbidetuko duten informazio-sistemak, eta joerak eta beharrianak aurreikusteko aukera emango duten datu-azterketarako programak (Big Data).

Hori guztia, bi helbururekin. Lanpostuak betetzeko beharrianahi ahalik eta erantzun azkarrena eta eraginkorra ematea, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak ahalik eta gehien errespetatuz, eta gardentasun eta berehalakotasun handienarekin, lanpostu horiek lortu nahi dituztenei begira.

Horrez gain, eta 2. neurrian aipatzen den bezala, antolaketa-egitura berriak sartzeko (hala nola, autonomia funtzionala izango duen Langileak Hautatzeko Bulego bat jartzea Osakidetzan) erregelamenduzko arau bat eskatuko luke, dekretu-mailakoa.

Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatutakoetako bat da (25, 33).

APLIKAZIOA

Neurri hau 2019an aplikatzen hasi da, baina osorik gauzatu beharko litzateke 2020an.

6.2.3. ESPARRU OROKORRA

| ZK. | NEURRIA | ESPARRUA |
|---|--|-----------------|
| 8 | Lehiaketa - oposizioa ezartzea Osakidetzako langile finko bihurtzeko sistema orokor gisa. | OROKORRA |
| HELBURUA | | |
| Lehiaketa-oposizioa sistema egokia da Osakidetzako langile finko gisa sartzeko ohiko hautaketa-sistema gisa. | | |
| XEHETASUNA | | |
| Indarrean dagoen legeriak aurreikusten dituen hiru sistemen artean (oposizioa, lehiaketa-oposizioa eta lehiaketa), lehiaketa-oposizioa da Osakidetzako langileei eskatzen zaizkien ezaugarrietarako egokiena. | | |
| Egia da, deitutako plaza bakoitzaren berezko ezaugarrien arabera, lehiaketaren pisuak garrantzi berezia izan dezakeela, adibidez, kategoria masiboetan eta merezimenduak baloratzeko fasea arintze aldera. | | |
| IVAPek ere, bere txostenean, lehiaketa-oposizioaren alde egiten du, Osakidetzako ohiko hautaketa-sistema gisa. | | |
| Era berean, euskal enplegu publikoaren lege-proiektua onartuz gero, lege-proiektu horren hemeretzigarren eta hogeigarren xedapen iragankorretan aurreikusitako enplegua finkatzeko aukerara joko da, lehentasunezko egonkortze-helburuari erantzun hobia emateko. | | |
| APLIKAZIOA | | |
| Neurri hori 2016-2017ko EPEan aplikatzen ari da. | | |

9

Lehiaketa-sistema aurreikustea, salbuespen gisa eta 55/2003 Legearen 31. artikuluan zehaztutako kasuetarako.

OROKORRA**HELBURUA**

Lehiaketa-sistemaren aukera zabaltzea –esperientzia, prestakuntza eta merezimenduak egiaztatzea–, legez aurreikusitako kasuetan, egin beharreko zereginen espezifikotasunak, espezialitateak eta kualifikazioak hala gomendatzen dutenean.

XEHETASUNA

55/2003 Legearen 31. artikulua honako hau ezartzen du: *“Garatu beharreko zeregin espezifikoen berezitasunek edo eskatzen den kualifikazio-mailak hala eskatzen dutenean, hautaketa lehiaketa-sistemaren bidez egin ahal izango da”.*

Eginkizun oso espezializatuak dituzten lanpostu batzuetan eta ikerketari lotutakoetan, beharrezkoa izan daiteke sisteman esperientzia zabala duten profesionalak sartzea, beren ezagutza eta esperientzia Euskal Osasun Sistemari eman diezaioketenak.

Merezimenduak egiaztatzeko, kasuak edo proiektuak eta elkarrizketak aurkez daitezke. Konplexutasun handiko osasun-eremuetan, egindako jarduera, lortutako emaitzak eta abar baloratu ahal izango dira, profesionalaren jardueraren paper-zorroaren bidez.

Osakidetzako lanpostu funtzionalen dekretuan zehaztuko da zer lanpostu bete daitezkeen lehiaketa-sistema horren bidez.

APLIKAZIOA

Espezializazioko hirugarren eta laugarren taldeei dagozkien banakako lanpostuak dira (22. eta 23. or.).

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

10

Lanpostuen barne-hornidurako sistemak egituratzea, profil espezifikoak behar dituzten lanpostuak betetzeko ohiko sistema gisa.

OROKORRA

HELBURUA

Ezagutza espezifikoak eta esperientzia zabala eskatzen dituzten plazak betetzeko, lanpostuak betetzeko ohiko prozedurak erabili behar dira: profil espezifiko horiek dituzten lanpostuen kategoriako profesionalen arteko merezimendu-lehiaketa.

XEHETASUNA

Kasu horietan, hautaketa-sistemak, 10. neurriak aipatzen dituenak izan ezik, ez dira egokitzen plazak betetzeko (gibel-behazuneko kirurgia, neuroradiologia interbentzionista, zitogenetika eta genetika molekularra, besteak beste), haien eskumenak ezin baitira ia eskuratu lanpostu horietan aldeztatik praktikatzen ez bada.

Hori dela eta, egokitzen jotzen da Osakidetzaren EPE bat gainditu duten eta, beraz, Ente Publikoko estatutupeko langileak diren profesionalen arteko merezimendu-lehiaketa bidez betetzea, eta uste da, lanpostu horietan garatutako jardunbidea dela-eta, lanpostuan berehala jarduteko behar diren gaitasunak egiaztatutakoak dituztela.

Horretarako, aldeztatik, lanpostu horiek bereizi egin beharko dira Osakidetzako lanpostu funtzionalen zerrendan, eta lanpostu horietan aritzeak eskatzen dituen konpetentzia espezifikoak adierazi beharko dira, bai eta lanpostu horiei dagozkien prestakuntza- eta lanbide-garapenerako ibilbideak ere.

Lanpostu horiek eskatzen duten esperientzia eta prestakuntza lortzeko, Osakidetzako profesionalen artean aukera-berdintasuna bermatzen duten prozedurak erabili beharko dira.

Merezimenduak baloratzeko, profesionalak egindako jardueraren paper-zorro bat eta konplexutasun handiko prozedurak balora daitezke, eta horien egiaztatpena aldeztatik zehaztu beharko da.

APLIKAZIOA

Espezializazioko hirugarren eta laugarren taldeei dagozkien banakako lanpostuak dira (22. eta 23. or.).

11

Aztertzea ea komeni den EPE batean sartutako lanpostu guztiei aplikatu beharreko oinarri orokor bakarrak ezaugarri komunak dituzten lanpostu-taldeei dagozkien oinarri orokorrekin ordeztzea.

OROKORRA

HELBURUA

Aukera ematea deialdi berean sartutako lanpostu guztietarako oinarri orokor bakar batzuk ezarri ordez, oinarri orokor horiek ezaugarri komunak dituzten lanpostu-taldeen arabera egokitzeko (deialdi masiboetako lanpostuak, lanpostu oso espezializatuak, profil teknologikoak, etab.). Premia bereziak edo betetzeko zailak dituzten plazen kasuan ere egin daiteke hori. Hori posible den kasuetan, hautaketa-prozesuen oinarri orokor eta espezifikoen edukiak oinarri-dokumentu bakar batean bateratu ahal izango dira.

XEHEITASUNA

Asmoa da identifikatzea ea zein hautaketa-prozesutan den gomendagarria, iragarritako lanpostuen aniztasuna eta ezaugarri bereziak direla eta, oinarri orokor bakar batzuk ezarri ordez ezaugarri komunak dituzten lanpostu-taldeei egokitutako oinarri orokor batzuk ezartzea, edota ea zein diren betetzeko zailtasun bereziak dituzten plazak; izan ere, modu horretan, oinarri bakarrek sorraraz ditzaketen disfuntzioak eta tentsioa desagertuko dira, iragarritako lanpostuen ezaugarriek alde nabarmenak dituztenean.

Hori gertatzen da, kasurako, alde aurretik prestakuntza- eta espezializazio-prozesu zabala behar duten osasun-profesionalen lanpostuekin, bai eta oso maila altuko konpetentzia teknologikoak behar izan ditzaketenekin ere.

Kasu jakin horietarako, hautaketa-prozesuen oinarri orokorren eta espezifikoen edukiak oinarri-dokumentu bakar batean bateratu daitezke.

Jiménez Asensio irakasleak egin du proposamen hau (34, 35)

APLIKAZIOA

Oinarri orokorrak bereizi behar dira, lau segmentazio-taldeak kontuan hartuta (22. eta 23. or.).

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

12

Sarbide-proba berritzaileak prestatzea, espezializazio-esparru jakin batzuetan esperientzia pilotuak eginez.

OROKORRA

HELBURUA

Hautaketaren eta horniduraren esparruan, proba-formatu berri bat sartzea proposatzen da, kasu bakoitzean bete beharreko lanpostuen ezaugarrietara egokitutako berrikuntza-osagai bat izango duena. Oro har sartu beharko den berrikuntza-osagaiak gain, bereziki azpimarratuko da Osasun Sistema Nazionalaren erreferentzia-unitateen kasua (CSUR) eta Euskal Osasun Sistemaren erreferentzia-unitateena.

XEHETASUNA

CSUR unitateak (gaur egun 6 daude Euskadin) erreferentziako unitateak dira Osasun Sistema Nazionalan formalki halakotzat onartutako espezializazio-eremuetan. Zehazki, hauek dira: begi-azalera konplexua berreraikitzea; haurren giltzurrun-transplantea; epilepsia erregogorra; mugimenduaren nahasmenduen kirurgia; esklerosi anizkoitza; eta gaixotasun metaboliko konplexuak.

Era berean, Euskal Osasun Sistemaren Erreferentzia Unitateak definituko dira, haien behar espezifikoekin batera (lagundutako ugalketa, kirurgia onkologiko-ginekologikoa).

Unitate horien funtsezko faktoreetako bat da medikuntza-, laguntza-, kirurgia-, prestakuntza- eta ikerketa-praktiken esparruan espezializatutako talentua erakarri nahi dutela. Horretarako, egokia da proben tipologia bat diseinatzea, lehiaketa-fasean zein oposizio-fasean aplikatu ahal izango dena, zentro horiei banakako talentua eta unitate horietako zereginei dagozkien eskakizunetara egokitutakoa eman ahal izateko.

Arian-arian sartu beharreko proben artean, egin beharreko zereginekin zuzenean lotuta daudenak egongo lirateke, hala nola proiektuak aurkeztea, kasuak aurkeztea, jokabide-elkarrizketa egituratuak egitea, etab. Proba mota berriak sartzeko aukera baloratuko da, hala nola Gaitasun Objektibo eta Egituratuaren Azterketa, hau da, ikasleak profesionalaren eguneroko zereginen ohikoak diren egoera klinikoei aurre egin behar dien hainbat lanpostutako ibilbidea.

Jiménez Asensio irakasleak planteatzen du neurri hau (6. eta 12. proposamenak).

Kualifikazio handiko jarduera-esparru edo-sektore horien kasuan, non balio erantsia sortzen den eta bikaintasunerantz aurrera egiten den, edota eskaintza urritu den lanpostuen beste profil funtzional batzuk sortzen direnean, talentu berezia duten pertsonak mekanismo berritzaileen bidez kanpotik sartzeko aukera planteatu liteke.

APLIKAZIOA

Neurri hori segmentazioko 3. eta 4. taldeei aplikatuko litzaieke (6. eta 7. or.).

13

Merezimenduen baremorako sistema egonkor bat zehaztea.

OROKORRA

HELBURUA

Lehiaketa-fasea bizkortzea eta EPEetako izangaiek merezimenduak formalki egiaztatzeko prozesu gogaikarririk egin beharrik ez izatea.

XEHETASUNA

Merezimenduak barematzeko sistema egonkor bat zehaztea, batez ere bi helburu lortuko dituena. Lehenengoa, Osakidetzako EPEetan parte hartu nahi duten izangaiek merezimenduak formalki egiaztatu beharrik ez izatea EPE batean parte hartzen duten bakoitzean, eta, horren ordez, aurretik egiaztatu ez dituzten merezimenduak soilik aurkeztu behar izatea. Bigarrena, merezimendu horien balorazioa automatizatzea, fase honen emaitza aldeztatik finkatutako aldagai batzuk aplikatzearen emaitza izan dadin.

Horrela, baremazio-sistema egonkortuko litzateke, eta oposizioetara aurkezten diren pertsonak aldeztatik ia-ia zehatz-mehatz jakin ahal izango lukete fase horretan zer puntuazio lortuko luketen oposizio-fasea gaindituz gero. Adibidez: baremo egonkorak kategorien edo titulazio-taldeen arabera; prestakuntza-baremoak –prestakuntza ebaluagarria eta ez-ebaluagarria–, etab.

Prozesu hori, gainera, sinplifikatu egingo litzateke prestakuntza osagarriari baremazioan pisu gutxiago emanez gero; hala, hautagai batek gehieneko puntuazioa lortzen duenean, ez da beharrezkoa izango prestakuntza-ikastaroei buruzko ziurtagiri gehiago egiaztatzea.

APLIKAZIOA

Neurri hau 2020ko EPEari dagozkion hautaketa-prozesuetatik aurrera aplikatu liteke.

14

Desgaitasun intelektuala duten pertsonentzat gordetako % 2rako proposamen espezifikoak.

OROKORRA

HELBURUA

Helburua da eskaintza publikoan sartutako plaza guztien % 2 desgaitasun intelektuala duten pertsonentzat gordetzeko modua emango duten proposamen espezifikoak definitzea deialdietan.

XEHETASUNA

Horretarako, konparatutako praktikan egiten ari diren bezala (adibidez, Gipuzkoako Foru Aldundia), EPEetan sartu beharko dira desgaitasun intelektuala duten pertsonen eraginkortasunez bete ditzaketen lanpostuak.

APLIKAZIOA

Neurri hau 2020ko EPEari dagozkion hautaketa-prozesuetatik aurrera aplikatu liteke.

6.2.4. EPAIMAHAIEN ESPARRUA

| ZK. | NEURRIA | ESPARRUA |
|--|--|-------------------|
| 15 | Hautaketa-epaimahaietako kideen kopurua berriro ezartzea. | EPAIMAHAIK |
| HELBURUA <p>Prozesuen konfidentzialtasuna, isilpekotasun-betebeharra eta trazabilitatea indartzea eta, era berean, hautaketa-prozesuak bizkorrago egitea.</p> | | |
| XEHETASUNA <p>Epaimahaiek, oro har, 5 edo 7 kide izango dituzte, eta kide kopurua 3ra murriztuko da izangai kopuru mugatu batek parte hartzen duen langile oso espezializatu eta kualifikatuentzako probetan.</p> <p>Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatu du (56).</p> <p>Ahalegina egingo da emakumeen eta gizonen artean ahalik eta parekotasun handiena egon dadin, alde batetik, eta gutxienez epaimahaikideen herenek eta epaimahaiko idazkariak bi hizkuntza ofizialak jakin ditzaten, bestetik.</p> | | |
| APLIKAZIOA <p>Neurri hau 2018-2019ko EPETik aurrera aplikatu ahal izango da.</p> | | |

16

Epaimahaikideak zozketa bidez hautatuko dira, hautagaiak irizpide objektiboen bidez zehaztu ondoren.

EPAIMAHAIK

HELBURUA

Epaimahaietako kideak hautatzerakoan erabateko inpartzialtasuna bermatzea, bai eta haien osaeran espezialitate-printzipioa bermatzea ere.

XEHETASUNA

Betekizun objektiboen helburua da espezialitatearen printzipioa betetzea, epaimahaikideak zozketa bidez hauta daitezen iragarritako plazei edo plaza horien kategoriei dagokien espezialitateko eta arlo espezifikoko profesionalen artean.

Epaimahaietako idazkariak ere zozketa bidez hautatuko dira, Zuzenbideko lizentzia duten Osakidetzako langileen artean (A2).

Epaimahaikideak aukeratzeko zozketa ekitaldi publikoan egingo da, eta deialdi espezifikoaren oinarrietan zehaztuko da noiz.

Epaimahaiburua eta idazkaria ere zozketa bidez hautatuko dira, bai epaimahaikideen artean, bai 20. neurriak aipatzen dituen lan-poltsak osatzen dituzten profesionalen artean.

Hori eragozten duen arrazoi oinarridunik eta objektiborik egon ezean, gizonen eta emakumeen ordezkaritza orekatua bermatuko da.

APLIKAZIOA

Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoen deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen).

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

17

Espezialitatearen printzipioa betetzeak zozketa ausazkoa izatea galarazten badu, profesionalen oinarria espezialitateekin handituko da, eta, beharrezkoa izanez gero, estatuko osasun-sistemaren arlo espezifikoko profesionalekin.

EPAIMAHAIK

HELBURUA

Bermatzea zozketa ausazkoa dela, iragarritako espezialitatean edo arlo espezifikotan EAEko profesional oso gutxi daudenean.

XEHETASUNA

Neurri honen arrazoia da epaimahaikideak finkoak diren funtzionarioen, estatutupeko langileen edo kontratupeko langileen artean hautatu behar direla.

Medikuntzako espezialitate batzuetan, legezko eskakizun hori betetzeko iragarritako plazaren espezialitate-arloko kide izatea eskatzen bada, gerta daiteke, genetikan adibidez, Euskadin bi baldintza horiek betetzen dituzten profesional oso gutxi egotea edo, are, epaimahaiak osatzeko kide nahikoa ez egotea.

Hori dela eta, neurri honek proposatzen du zozketaren oinarria zabaltzea arlo espezifikoko eta lotutako espezialitateetako profesionalekin, eta, epaimahaikideen artean espezialitateko profesionalak izateko beharrezkoa bada, beste autonomia-erkidego batzuetako profesionalekin.

Zozketarako aintzat hartuko diren profesionalen gutxieneko oinarria, gutxienez, izendatu behar diren epaimahaikide titular eta ordezkoen kopuruaren bikoitza izango da; edonola ere, zozketarako oinarri horretan profesional gehiago barne hartu ahal izango dira, baldintzak betetzen dituzten langile finkoen arabera.

APLIKAZIOA

Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoen deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen).

| ZK. | NEURRIA | ESPARRUA |
|-----------|--|-------------------|
| 18 | Jokabide-kode bat onartuko da, eta bertan jasoko dira betebeharetikoak, hautaketa-prozesuei dagozkien balioak, epaimahaikideen eskubideak eta betebeharrak, bai eta nahitaez bete beharreko arauak ere. Epaimahaikideek, halaber, konpromiso etiko bat sinatuko dute. | EPAIMAHAIK |

| HELBURUA |
|---|
| Prebentziorako esparru bat definitzea, modua emango duena epaimahaikideak beren rolaz, hautaketa-prozesuei dagozkien balio eta arauak eta betebeharrak etiko eta jokabide-arauak jabetzeko. |
| XEHETASUNA |
| Neurri hau Arartekoak aipatzen du bere txostenean, eta Jiménez Asensio irakasleak bere proposamenen katalogoan. IVAPI eskatuko zaio betebeharrak eta jokabide-arau horiek idazteko, EAEko administrazio publikoko beste hautaketa-prozesu batzuetan aplikatzen direnen balioak direlako eta izan behar dutelako. |
| APLIKAZIOA |
| Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoaren deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen). |

| ZK. | NEURRIA | ESPARRUA |
|-----------|---|-------------------|
| 19 | Deialdian berariaz jasoko da nahitaez onartu behar dela epaimahaikide izaera, behar bezala egiaztatutako abstentzio- edo errekusazio-kausak daudenean izan ezik. | EPAIMAHAIK |

| HELBURUA |
|--|
| Izendapena onartzeko edo ez onartzeko askatasunak epaimahaien eraketa ez oztopatzea. |
| XEHETASUNA |
| Neurri hau administrazioaren beste sektore batzuetan aplikatu ohi da. Errekusatzeko eta abstenitzeko arrazoiak arauz tasatuta daude (Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 23. artikulua eta hurrengoak), eta horrek aukera ematen du neurri hau betetzeko esparru objektibo zehatz bat izateko. |
| APLIKAZIOA |
| Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoaren deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen). |

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

20

Epaimahaikideen profesionalizazioa eta espezializazioa.

EPAIMAHAIK

HELBURUA

Epaimahaikideen profesionalizazioa eta espezializazioa indartzea, bete behar dituzten zereginak gero eta konplexuagoak eta espezializatuagoak direlako.

XEHETASUNA

Zehazki, 5 neurri proposatzen dira:

1. Epaimahai bakoitzean sistematikoki sartzeari buruzko hautaketa-prozesuetan espezializatutako teknikari bat.
2. Epaimahaikide guztiei eska dakiekeen aurretiko eta nahitaezko prestakuntza-sistema bat ezartzea, arlo horretan dituzten eskumenak indartzeko helburuarekin.
3. Hautaketa-prozesuen idazkaritza tekniko bat sortzea, epaimahaiei beren eginkizunak betetzeko aholkularitza etengabea emango dena eta aditu-batzorde baten laguntza izango duena (Osakidetza, IVAP, UPV/EHU...).
4. Beren esperientziaren arabera epaimahaietako presidentearen eta idazkariaren eginkizunak bete ditzaketen pertsonak zozketa bidez hautatzeko poltsa espezifikoa sortzea.
5. Balorazio-batzordeak sortzea langile espezializatuekin, epaimahaiak errazago egin dezaten merezimenduak barematzeko fasea.

Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatu du (48).

APLIKAZIOA

Neurri hau 2018-2019ko EPetik aurrera aplikatu ahal izango da.

21

Epaimahaikideek prestakuntza-programa bat egingo dute epaimahaikide diren aldetik bete behar dituzten berezko zereginei, jokabide-arauei eta betebeharrak etikoei buruz.

EPAIMAHAIK**HELBURUA**

Epaimahaikideek bete behar dituzten zereginak hobeto kontrolatzen dituztela bermatzea, eta epaimahaiek jarraibide komun batzuen arabera jardun dezaten lortzea.

XEHETASUNA

Neurri hau Arartekoak aipatzen du bere txostenean, baita IVAPEk eta Jiménez Asensio irakasleak ere, proposamenen katalogoan.

Prestakuntza-programa IVAPEk antolatu eta zuzenduko du, EAEko administrazio publikoko beste hautaketa-prozesu batzuetan aplikatzen denaren baliokidea delako eta izan behar duelako.

Prestakuntza-programa, ahal den neurrian, epaimahaikide guztiei emango zaie, epaimahaiek eratu ondoren.

APLIKAZIOA

Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoaren deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen).

22

Epaimahaiek proba jakin batzuk egitean bete behar dituzten jarduera-protokolo zehatzak eta objektiboak ezartzea.

EPAIMAHAIK**HELBURUA**

“Ainguraketa” egokiak definitu behar dira, epaimahaiek irizpide objektiboekin ebaluatu ahal izan ditzaten probak, hargatik eragotzi gabe kasu bakoitzean bete behar diren diskrezionalitate teknikoko zentzuzko marjinak.

XEHETASUNA

Deialdia egin duen organoak ezarriko ditu protokolo horiek, eta objektiboak, zorrotzak, adostuak eta gardenak izango dira.

Adibidez, proba praktikoen kasuan, beharrezkoa da, proba formulatu ondoren, ahalik eta zuzenketa-txantilo zehatzak ezartzea, puntuazio-aldea kudeatu eta irizpide objektiboak ezarri ahal izateko, eta alde aurretik ezarritako irizpideetatik argi eta garbi aldentzen diren balorazioak ezabatu ahal izango dira.

Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatu du (62).

APLIKAZIOA

Neurri hau 2018-2019ko EPetik aurrera aplikatu ahal izango da.

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

23

Emaitzen banaketaren azterketa estatistikoak egiteko aukera sartzea ebazpen-prozesuaren fasean, pilotaje gisa.

EPAIMAHAIK

HELBURUA

Egokitzat jotzen den kasuetan, emaitzen banaketaren aldez aurreko analisi estatistikoa egin behar da, lortutako puntuazioak banaketa normal bati egokitzen zaizkion ikusteko.

XEHETASUNA

Azterketa estatistikoa, hala badagokio, UPV/EHUko Gizarte Psikologia eta Portaera Zientzien Metodologia Saileko aditu batek edo haren pareko aditu batek egingo du, pilotaje gisa. Aditu horrek Adituen Batzordean parte har dezake, eta batzorde horrek etengabe aholkularitza emango dio hautaketa-prozesuen Idazkaritza Teknikoari, epaimahaiei beren funtzioak betetzeko aholkuak eman diezazkien, 19. neurrian jasota dagoen moduan.

Emaitzen azterketa estatistikoa eta psikometrikoa berehala egingo da, proba zuzendu eta gero, eta epaimahaiari emango zaio, probaren emaitzekin batera argitara dezan. Azterketak ondorio garbirik ematen ez badu, oposiziogileei horren berri emango zaie, eta, hala badagokio, emaitzak argitaratu aurreko analisi osagarriak egiteko aurreikusitako epea jakinaraziko zaie.

Pilotajeak emaitza onak izango balitu eta interesgarritzat eta egokitzat joko balitz, beste prozesu batzuetara orokortu liteke.

APLIKAZIOA

Neurri hau 2018-2019ko EPetik aurrera aplikatu ahal izango da.

6.2.5. AZTERKETAK

| ZK. | NEURRIA | ESPARRUA |
|-----|--|------------|
| 24 | Probak egiteko eta zuzentzeko eskuzko esparru metodologiko operatibo espezifikoa izatea. | AZTERKETAK |

HELBURUA

EPE bateko hautaketa-proben formatuak eta zuzenketa-sistemek epaimahai guztietan irizpide homogeenok betetzen dituztela bermatzea, hautagaiei, dagokien epaimahaiaren arabera, justifikaziorik gabe eskakizun-maila desberdinik eska ez dakien.

XEHETASUNA

Neurri hau hautaketa-prozesuetan aplikatu ohi da, eta bai Arartekoak bere txostenean, bai IVAPek berak eta Jiménez Asensio irakasleak ere, nabarmendu dute neurria aplikatu behar dela EPE bereko hautaketa-prozesuak elkarren artean koherenteak izan daitezen probei dagokienez, proba bakoitzaren ardura duen epaimahaia edozein dela ere, eta proba horiei aplikatu beharreko zuzenketa-irizpideei dagokienez.

Esparru horretan, zeina publikoa izango baita, bermatu egingo da azterketak prestatzeko jarraibide komunak egongo direla, beraien artean, azterketak gai zerrendarekin eta bibliografiarekin lotuta egotea. Bestalde, probak modu anonimoan zuzentzen direla, eta, ahal denean, zuzenketa-patroiak eta metodologia egokia aplikatzen direla bermatu egingo da, alde handiegiak dituzten puntuaziorik ez emateko.

Arartekoak 9. gomendio gisa ematen du hau bere txostenean, eta Jiménez Asensio irakasleak 54. proposamenean jasotzen du.

APLIKAZIOA

Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoaren deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen).

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

25

IVAPi proba teorikoak test formatuan egiteko agintzea, prozesuaren berezko ezaugarriek hala gomendatzen dutenean.

AZTERKETAK

HELBURUA

IVAPek horrelako probetan duen esperientziaz baliatzea, zuzenketa ahalik eta gehiena objektibatzea eta horrelako probak zuzentzeko denborak bizkortzea.

XEHETASUNA

Hautaketa-prozesuetan proba teorikoak eta espezifikoak konbinatzen direnean edo proba masiboak direnean, test formatua oso eraginkorra da probak errazago egiteko; horrez gain, zuzenketa-prozedura arindu eta objektibatzen du.

Galdera-sorta zabala prestatzeko aukera planteatu da, eta zozketa egingo litzateke proba teorikoaren azken zehaztapenerako.

Oro har, test motako azterketek erantzun negatiboak penalizatuko dituzte.

APLIKAZIOA

Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoen deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen).

26

Proba praktikoak pertsona bakar bati ez agintzea.

AZTERKETAK

HELBURUA

Egingo den probaren azken edukiaren jakitun pertsona bakar bat ez izatea.

XEHETASUNA

Neurri hau hautaketa-prozesuetan aplikatu ohi da, eta bai Arartekoak bere txostenean bai IVAPek berak ere nabarmendu dute.

Proba praktikoak pertsona batek baino gehiagok prestatuz gero, ez da pertsona bakar bat izango azterketaren azken edukiaren jakitun, eta, gainera, neurketari dagokion azken eduki horretan ausazko elementu bat sartu ahal izango da.

Trazabilitatearen ondorioetarako, komenigarritzat jotzen da epaimahaikideek prestatutako probak organo bakar bati ematea zaintzeko (normalean, IVAPi), azterketa egin arte.

APLIKAZIOA

Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoaren deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen).

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

27

Proba praktikoak prestatzea epaimahaien esku geratzea.

AZTERKETAK

HELBURUA

Epaimahaikideenganako konfiantza eta haien lanaren profesionaltasunaren gaineko konfiantza sustatzea, eta, aldi berean, proben edukia deialdiaren helburuetara ahalik eta ondoena egokitzea.

XEHETASUNA

Neurri hau, Arartekoak proposatu bezala, gomendagarritzat eta posibletzat jotzen denean aplikatuko da.

Ez da aplikagarria IVAPi agindu ohi zaizkion test edo ezagutza generikoen motako proba teorikoetan. Hori posible egiten duten proba praktiko edo espezifikoek aplikatu dakieke, baita iragarritako lanpostuetarako eskatzen diren ezagutza eta gaitasunetara hobeto egokitzeko gomendagarria den probei ere.

Kasu horietan, prozesua bermatuta geratzen da neurri hauek aplikatuta: 17.a (konpromiso etikoa), 23.a (probak prestatzeko metodologia), 25.a (pertsonek bakar baten esku ez uztea) eta 28.a (ausazko elementua azterketaren azken zehaztapenean ausazko).

IVAPek bere txostenean adibide praktiko gisa aipatzen duenez, epaimahaiko 3-5 kideetako bakoitzak bi edo hiru kasu praktiko aurkezten baditu, epaimahaiak gutxienez 12 kasu izan ahaliko ditu, eta horien artean, proba egiten den egun berean, ausaz, zein aplikatu behar den aukeratu ahal izango du.

Horrez gain, iragarritako proben ezaugarriak direla-eta epaimahaiak berak prestatu ezin baditu edo epaimahaiak ez prestatzea hobeto bada, IVAPek modu autonomo eta independentean EAEko edo kanpoko adituengana jo ahal izango du proba praktikoak prestatzeko. Kasu horietan, epaimahaikideak izendatzeko prozesuan bermatuko da IVAPek azterketak egiteko ardura eman dien espezialistak ez direla epaimahaikide izendatuko.

Neurri hau Arartekoak proposatu du (4.a).

APLIKAZIOA

Neurri hau 2018-2019ko EPETik aurrera aplikatu ahal izango da.

28

Proba praktikoak egiteko ardura horrelako probak prestatzen adituak direnei eman ahal izatea.**AZTERKETAK****HELBURUA**

Neurri hau aurrekoarekin kontraesanean dagoela eman dezake, baina ezin da baztertu bi aukerak irekita edukitzea, jarraian azalduko diren arrazoiengatik.

XEHETASUNA

Epaimahaikideak funtzionarioen edo estatutupeko langile finkoen artean zozketa bidez izendatzeak berekin ekar dezake epaimahaikide izendatzea azterketa-probak prestatzen inolako esperientziarik ez duten profesionalak.

Epaimahaikideak ez dira horretan diharduten profesionalak, hautatuak izan daitezkeen pertsonak baizik, eta epaimahaikide gisa duten eginkizuna eta eguneroko lana bateragarri egin behar dituzte. Haiei proba praktikoak egiteko aginduz gero, gerta daiteke proben edukia egokiena ez izatea, eta, gainera, lan-karga eta tentsioa sorraraz dakieke zeregin horretan trebatuta ez badaude.

Hori dela eta, aztertu behar da komeni ote den haien esperientzia profesionala, irakaskuntzakoa, ikerketakoa, prestakuntzakoa eta abar direla-eta proba praktikoak prestatzeko ardura eman ahal zaien profesionalen base batean sartu ahal den aditu talde zabal bat izatea.

Prozesuaren konfidentzialtasuna honako neurri hauekin bermatuko litzateke:

1. Profesionalen base hori IVAPek zaintzea.
2. Behar bezain zabala izatea, halako moldez non, kasu bakoitzean, zozketa bidez aukeratu ahal izango baitira proba praktikoa egingo duten pertsonak.
3. Basea osatzen duten pertsonak ezin izatea, aldi berean, hautaketa-epaimahaietako kide.
4. Base horretan Euskal Osasun Sistemako profesional gutxiegi dagoenean, basea beste sistema batzuetako adituekin osatu ahal izatea; profesional hauek ere Jokabide-kodea eta konpromiso etikoa sinatuko dute.

APLIKAZIOA

Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoaren deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen).

| ZK. | NEURRIA | ESPARRUA |
|-------------------|---|-------------------|
| 29 | Proben azken zehaztapenean ausazko elementu bat sartzea. | AZTERKETAK |
| HELBURUA | Hautaketa-prozesuan esku hartzen duen inork probaren azken edukiaren berri izan ez dezan ziurtatzea. | |
| XEHETASUNA | Neurri honen arabera, proba zehazteko azken unean, zozketa bidez edo antzeko sistema baten bidez erabakiko da prestatu direnen artean zein egin beharko duten azkenean izangaiek. Neurri hau Arartekoak eta IVAPek proposatu dute beren txostenetan. | |
| APLIKAZIOA | Neurri hori 2016-2017ko EPEko profil espezifikoen deialdian aplikatu da (2019ko ekainaren 19an argitaratu zen). | |

| ZK. | NEURRIA | ESPARRUA |
|-------------------|--|-------------------|
| 30 | Test motakoak ez diren proben zuzenketa gutxienez epaimahaiko 3 kideri agintzea, salbu eta oposiziogileen kopuruak aukera ematen duenean zuzenketa kide guztiek egin dezaten. | AZTERKETAK |
| HELBURUA | Epaimahaikideek probak zuzentzeko ezagutza nahikoa izatea, azken puntuazioari koherentzia emateko eta kontraste tekniko eta espezializatua bermatzeko. | |
| XEHETASUNA | Proposamen hau IVAPek bere txostenean planteatzen du, eta nabarmentzen du lehenik eta behin zuzenketa indibiduala egiteko eta ondoren batera berrikusteko aukera ematen duela. Modu horretan, puntuazioak hobeto aztertu eta baloratu daitezke, eta horiek zuzenketa-eskuliburuan definitutako ainguraketetara egokitzen direla egiaztatzen da. Era berean, IVAPek proposatzen du hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko azterketa idatziak zuzentzeko erabiltzen duen sistemaren antzeko sistema bat ezarri ahal izatea eta horretarako ebaluatzaileen batzorde bat sortzea, arlo horretako espezialistek osatua, baldin eta aurkeztutako izangaien kopuruak epaimahai kalifikatzailearen gaitasun operatiboa gainditzen badu. | |
| APLIKAZIOA | Neurri hau 2018-2019ko EPEtik aurrera aplikatu ahal izango da. | |

31

Epaimahaiak ebaluatzaileen batzorde baten laguntza izatea, aurkeztutako izangaien kopuruak bere gaitasun operatiboa gainditzen duenean.

AZTERKETAK**HELBURUA**

Epaimahaiaren gaitasun operatiboa gainditzen duten deialdi masiboak direnean azterketak zentzuzko denboran zuzentzeko aukera ematea.

XEHETASUNA

IVAPek nabarmentzen duenez, hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko azterketa idatziak zuzentzeko erabili ohi da sistema hori, azterketa horietara 3.000 izangai inguru aurkezten baitira.

Ebaluatzaile-batzorde bat sortu behar da, gaian adituak direnek osatua, eta epaimahaiak zehaztutako ebaluazio- eta ainguraketa-irizpideak irakatsi behar zaizkie. Azterketa bakoitza bi ebaluatzailek zuzenduko dute, eta balorazioetan desadostasunik egonez gero (>% 20 edo gainditu ez dena), epaimahaiko bi kidek ebaluatuko dute.

IVAPek aplikazio informatiko bat du ataza horiek errazteko.

APLIKAZIOA

Neurri hau 2018-2019ko EPetik aurrera aplikatu ahal izango da.

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

32

Proba teorikoei pisu gutxiago ematea egoitza-sistemaren bidez prestatutako espezialisten plazak betetzeko hautaketa-prozesuetan.

AZTERKETAK

HELBURUA

Hautaketa-prozesuetan, proba teorikoei pisua edo garrantzia kentzea edo gutxitzea, espezialistek beren prestakuntza-prozesu luze eta zorrotzean aurretik egiaztatu dituztelako ezagutza-probak.

XEHETASUNA

Espezialistek, espediente akademiko nabarmena izateko eskakizuna betetzeaz gain, egoiliar izateko estatu-probak gainditu dituzte, eta egoera horretan prestakuntza eta praktika espezializatuko bi urte (erizainen kasuan), lau edo bost (gainerako lanbideetan) egin dituzte.

8 edo 9 urte baino gehiago iraun dezakeen prestakuntzaren ondoren eduki teorikoko proba bat berriz egiteak ez dio beste ezer gehitzen profesional horiek jada frogatu dutenari. Hori dela eta, proposatzen da arian-arian murriztea proben pisua espezialista horien hautaketa-prozesuetan, eta, dagokionean, proba horien ordeztatu test formatuko probak egitea, bestelako gaitasunak egiaztatzeko.

Hau da Jiménez Asensio irakasleak bere txostenean proposatutako neurrietako bat (5.a).

Era berean, IVAPek bere txostenean planteatzen du horrelako probei pisua kentzea, eta proposatzen du azterketa ez-baztertzailerik bat egitea, puntuazio txikikoa, erakunde publikoaren antolaketarekin zerikusia duten gaiei buruzkoa, zeinak, lanpostuan jarduteko interesgarriak izanik, ez baitute aldeztatu aurretik egiaztatutako prestakuntza espezifikokoaren bermerik.

APLIKAZIOA

Neurri hau bigarren eta hirugarren segmentazio-taldeei aplikatuko litzaieke, 2018ko EPEko hautaketa-prozesuan eta hurrengoetan.

33

Ezagutza teorikoez bestelako proba osagarriak pixkanaka sartzea.**AZTERKETAK****HELBURUA**

Lanpostuan jarduteko eskakizunei hobeto erantzuteko trebetasunak eta gaitasunak kontrastatzera eta lanposturen baldintzetara egokitzera bideratutako beste proba batzuk sartzea.

XEHETASUNA

Beste proba batzuk sartu behar dira, hala nola memoriak, hobekuntza-proiektuak edo -planak, jokabide-elkarrizketa egituratuak eta proba psikoteknikoak, izangaiek lanpostuen baldintzak eta eskakizunak bete ditzaketela egiaztatzeko. Konplexutasun handiko osasun-eremuetan, profesionalaren paper-zorroa kontuan hartu ahal izango da; bertan, egindako jarduera konplexua, lortutako emaitzak eta abar jaso beharko dira.

Proba horiek pixkanaka pilotaje gisa aplikatzea planteatzen da; hala, gero eta proba gehiago aplikatu ahal izango dira, horien objektibotasuna eta egokitasuna egiaztatu ondoren.

Hau da Jiménez Asensio irakasleak bere txostenean proposatutako neurrietako bat (5.a).

APLIKAZIOA

Neurri hau bigarren, hirugarren eta laugarren segmentazio-taldeei aplikatuko zaie, eta, hala badagokio, lehen segmentazio-taldeko goi-mailako titulazioko lanpostuei. 2018ko EPEari eta hurrengoei dagozkien hautaketa-prozesuetan aplikatuko litzateke.

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

34

Test motako probak sartzeari, zereginak betetzeko gaitasunak ebaluatu ahal izateko

AZTERKETAK

HELBURUA

Aukera ematea test motako probak sartzeko, ondoren zereginak modu eraginkorrean egiteko gaitasuna eta antolaketa-ingurune aldakorretara egokitzeko gaitasuna, talde-lana, ekimena, pentsamendu kritikoa, sormena, proaktibitatea, enpatia eta abar hobeto aurreikusteko.

XEHETASUNA

Etengabe aldatzen ari den eta teknologiaren aldetik aurrera egiten ari den erakunde batean, non pazientearen orientazioa eta tratua, talde-lana, egokitzeko gaitasuna eta harremanetarako gaitasunak osasun-arretaren kalitatearen funtsezko osagai bat diren, guztiz logikoa eta beharrezkoa da gaitasun horiek hautaketa-prozesuan kontrastatzea. Bereziki, pazienteekin harreman zuzena izan behar den lanpostuetan.

Badaude era horretako gaitasunen ebaluazio-test kontrastatuak, nazioarteko erreferentziazko erakundeek erabiltzen dituztenak; beraz, gaitasun horiek behar bezala neur ditzaketela frogatu duten testak sartu beharko lirateke.

Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatu du (37, 45).

APLIKAZIOA

Neurri hau ezartzeko, aldezturik proba pilotuak egin beharko lirateke hasieran aplikatu ahal izateko egokienak izan daitezkeen hautaketa-prozesuetan. Izaera pilotu horrekin, 2019ko eta hurrengo urteetako EPEko hautaketa-prozesuetako batean aplikatu liteke.

35

Kategoria jakin batzuetarako eta lanpostuak betetzeko prozesuetan jokabide-elkarrizketa egituratuak sartzea.**AZTERKETAK****HELBURUA**

Aukera ematea kategoria jakin batzuetarako jokabide-elkarrizketa egituratuak egiteko, hautagaien curriculum-azterketan sakontzeko.

XEHETASUNA

Elkarrizketa da tresnarik egokiena hautagaien esperientzia egiaztatu ahal izateko, esperientzia-urteen baremazio formal edo nominaletik harago. Hautagaiak beren lana eginez lortutako emaitzak kontrastatzeko aukera ematen du, bai eta parte hartu duten proiektuen eta beren gain hartu dituzten erantzukizunen alderdi interesgarriak zehaztekoa ere.

Elkarrizketa hau ez da baztertzailerik; langile espezializatuek egingo lukete, aurrez zehaztutako egitura baten arabera, eta alde zuzeneko esperientziaren garrantzia nabarmena den lanpostuetan eta hautagai-kopuruak horretarako aukera ematen duen lanpostuetan soilik aplikatuko litzateke.

Elkarrizketa lanpostuak betetzeko prozesuetan txerta daiteke, eta, salbuespen gisa, hautaketa-prozesuetan, hautagaien ibilbide profesionala neurtu behar den lanpostuak betetzeko. Hautaketa-prozesuetan, hala badagokio, hirugarren eta laugarren segmentazio-taldeko lanpostuetarako bakarrik izango litzateke aplikagarria. Azken kasu horretan, lehiaketan izangaien ibilbide profesionala tresna honen bidez baloratuko dela aurreikusi beharko da.

Jokabide-elkarrizketa egituratua baliozkotu dute justizia-auzitegiek lanpostuak hornitzeko bitarteko gisa, eta halaxe aplikatu du euskal administrazioak.

Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatu du (38, 42).

APLIKAZIOA

Neurri hau bigarren, hirugarren eta laugarren segmentazio-taldeei aplikatuko zaie, eta, hala badagokio, lehen segmentazio-taldeko goi-mailako titulazioko lanpostuei.

Neurri hau ezartzeko, alde zuzeneko proba pilotuak egin beharko lirateke hasieran aplikatu ahal izateko egokienak izan daitezkeen hautaketa-prozesuetan. Izaera pilotu horrekin, 2019ko eta hurrengo urteetako EPEko hautaketa-prozesuetako batean aplikatu liteke.

ZK.

NEURRIA

ESPARRUA

36

Gaitasunak egiaztatzeko beste proba batzuk arian-arian eta pilotu gisa sartzea.

AZTERKETAK

HELBURUA

Ezagutza eta trebetasunen proben egitura klasikoa forma berrietara irekitzea, langileen gaitasunen balorazio doituagoa egin ahal izateko, iragarritako lanpostuei dagokienez.

XEHETASUNA

Tipologia askotarikoa izan daiteke: sintesi-oharrak, egoera errealei buruzko banakako edo taldeko ariketak, kasu praktikoak aurkeztea, proiektuak egitea eta defendatzea, etab.

Berrikuntza hauek pixkanaka sartuko lirateke, beste eremu batzuetan aplikatu daitezkeela frogatu duten probetan, eta proiektu pilotuak izango lirateke hautagai kopuru txikia duten kategorietarako.

Proben eraginkortasuna eta aplikagarritasuna egiaztatu ondoren soilik planteatuko litzateke probak egokienak izan daitezkeen kategorietara eta lanpostuetara zabaltzea.

Neurri hau Jiménez Asensio irakasleak proposatu du (43)

APLIKAZIOA

Neurri hau bigarren, hirugarren eta laugarren segmentazio-taldeei aplikatuko zaie, eta, hala badagokio, lehen segmentazio-taldeko goi-mailako titulazioko lanpostuei.

Neurri hau ezartzeko, aldezturik proba pilotuak egin beharko lirateke hasieran aplikatu ahal izateko egokienak izan daitezkeen hautaketa-prozesuetan. Izaera pilotu horrekin, 2019ko eta hurrengo urteetako EPEko hautaketa-prozesuetako batean aplikatu liteke.

37

Proba teorikoen edukietan genero-berdintasuna kontuan hartzea.

AZTERKETAK**HELBURUA**

Genero-ikuspegia txertatzea Osakidetzako hautaketa-prozesuetan.

XEHETASUNA

Lanbide-kategoria bakoitzerako definitutako berdintasun-eduki espezifikoak berrikustea eta EPEen gai-zerrendetan genero-berdintasunari buruz egun dauden edukiak eguneratzea.

Neurri hau Osakidetzako Berdintasunerako I. Planean sartu da, eta erakundearen giza baliabideen politikako prestakuntza-prozesuetan, lanpostuen horniduran, plangintzan, negozioazio kolektiboan eta abarretan eragina duten beste neurri batzuekin osatzen da.

APLIKAZIOA

Neurri hau 2019ko EPetik aurrerako hautaketa-prozesuetan aplikatuko litzateke.